

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PERAWAT RAWAT JALAN RUMAH SAKIT ISLAM
HARAPAN ANDA TEGAL**

Rossyana Fatimah, Ida Wahyuni, Baju Widjasena

Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro

Email : RossyanaF@yahoo.com

Abstrak : *Job satisfaction is a factor to consider in the maintenance of human resources in the hospital. The lack of job satisfaction can be seen from work absenteeism, indolence in provision of nursing services, as well as the resignation of the job. The purpose of this study is to analyze the influence of leadership and work motivation on job satisfaction of outpatient nurses at RS Islam Harapan Anda Tegal. The type of this research is explanatory research with cross sectional approach and a sample of 26 people. Data analysis using logistic regression to determine the presence or absence of the independent variable influence on the dependent variable. The results of this research note that respondents which rate good leadership have job satisfaction as high as 46.2%. The results of logistic regression test Wald test p value (Sig) amounted to $0.037 < 0.05$ means there is a significant effect of leadership on job satisfaction. Respondents which rate high motivation have job satisfaction as high as 53.8%. The results of logistic regression test Wald test p value (Sig) amounted to $0.999 \geq 0.05$ means there is no significant effect of motivation on job satisfaction. It was concluded that there was a significant effect of leadership on job satisfaction while work motivation does not have a significant impact on job satisfaction. It is advisable for companies to facilitate training activities relevant to leadership and motivation of nurses to improve nursing services.*

Keywords : *Job satisfaction, leadership, motivation, logistic regression*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya pemeliharaan SDM di rumah sakit. Kurangnya kepuasan kerja dapat terlihat antara lain kemangkiran kerja, kelambanan dalam pemberian

pelayanan keperawatan yang ditandai dengan banyaknya keluhan dari pasien dan keluarga, serta pengunduran diri dari pekerjaan. Mutu pelayanan rumah sakit yang tidak maksimal membuat pasien tidak puas seperti yang diharapkan oleh pasien, komunikasi antara tenaga kesehatan dengan pasien

tidak berjalan dengan baik sehingga pasien tidak nyaman dengan lingkungan rumah sakit. Salah satu akibat yang ditimbulkan adalah *human error*. Sebagai contoh apabila perawat salah menerima instruksi yang kurang jelas maka dapat mengakibatkan kesalahan tindakan medis.

Vroom sebagaimana dikutip oleh Ahmad, M.A. Roshidi mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang di-pegangnya saat ini. Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konsepsi dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan.⁽¹⁾

Menurut Robbin, kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.⁽²⁾ Kepemimpinan telah didefinisikan sebagai proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dalam esensinya, kepemimpinan merupakan upaya pencapaian

tujuan dengan dan melalui orang-orang.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.⁽³⁾ Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Pada umumnya orang mau bekerja karena didorong oleh keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik dan rohani. Sedangkan perusahaan selalu mengharapkan agar karyawannya bekerja giat, mematuhi peraturan atau disiplin serta menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena hanya dengan cara itu suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Untuk menyatukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan tersebut dan terciptanya kerja sama yang saling memberikan kepuasan bagi kedua belah pihak dibutuhkan suatu cara dan salah satunya dengan motivasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Kusumawati yang dilaksanakan di RS Roemani Semarang diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh

terhadap kepuasan kerja.⁽⁴⁾ Penelitian lain yang dilakukan di Australia menunjukkan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi (birokrasi, inovatif, support) dengan kepuasan kerja perawat.⁽⁵⁾ Hasil survei yang dilakukan oleh Wyatt dan Harrison pada tahun 2010 menemukan bahwa faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja yaitu: 82% hubungan dengan kolega; 79,7% lingkungan kerja; 35,5% peluang untuk berkembang dan 31,2% program mentoring. Archibald juga menyarankan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja perawat dapat digunakan sebagai dasar membuat kebijakan dalam meningkatkan situasi bekerja yang kondusif.⁽⁶⁾

Rumah sakit sebagai suatu institusi pelayanan kesehatan masyarakat mempunyai sumber daya manusia yang kualitasnya sangat berperan dalam menunjang pelayanan tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam manajemen administrasi rumah sakit.⁽⁷⁾ Salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran vital dalam memberikan pelayanan di rumah sakit adalah perawat yang

merupakan jumlah terbesar dari seluruh petugas kesehatan. Instalasi rawat jalan yang ada di Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal memiliki beberapa proses yang harus dilalui oleh calon pasien yang ingin mendaftar rawat jalan. Proses pertama yaitu mengambil nomor antrian secara otomatis. Setelah mengambil nomor antrian, calon pasien menunggu giliran menuju loket pendaftaran. Setelah melalui proses pendaftaran, calon pasien menunggu di ruang tunggu untuk menunggu giliran agar dapat memeriksakan keluhannya kepada dokter. Rumah Sakit Islam Harapan Anda memiliki komite khusus yang bertugas untuk melakukan survey kepuasan kerja perawat maupun karyawan yang bekerja di rumah sakit yaitu komite PMKP (Peningkatan Mutu dan Keselamatan Pasien).

Tempat penerimaan pasien merupakan tempat paling awal yang dikunjungi pasien ketika mereka akan berobat ke suatu rumah sakit. Dan mulai dari tempat inilah seorang pasien akan menilai rumah sakit tersebut memiliki kualitas yang baik atau tidak. Berbagai permasalahanpun terjadi antara lain kurangnya pemberian motivasi kerja

oleh kepala ruang serta gaya kepemimpinan yang dirasa tidak sesuai dengan keinginan perawat. Hal ini dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja perawat rawat jalan Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal.

Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat rawat jalan Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal.

METODE PENELITIAN

A. Kerangka Konsep

Kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori kepemimpinan menurut Thoha merujuk pada hasil penelitian Keith Davis yang menyimpulkan ada empat sifat umum yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu kecerdasan, kedewasaan dan kekeluargaan hubungan sosial, motivasi dan dorongan prestasi serta sikap-sikap hubungan kemanusiaan.⁽⁸⁾ Dan teori kebutuhan Maslow atau teori hirarki kebutuhan manusia yang apabila terpenuhi dapat

meningkatkan kepuasan kerja antara lain kebutuhan fisik, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri.⁽⁹⁾

B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan dan kerangka konsep yang telah dibuat maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat.
2. Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat.

C. Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan atau *Explanatory Research* karena ingin mengetahui pengaruh antara variabel-variabel penelitian yang telah ditetapkan. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan *cross sectional* karena variabel-variabel yang akan diteliti diambil dalam waktu yang bersamaan.⁽¹⁰⁾

D. Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah perawat rawat jalan berjumlah 26 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu seluruh perawat yaitu 26 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Univariat

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja pada Perawat Rawat Jalan Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal

| No. | Kepuasan Kerja | Jumlah | % |
|-----|----------------|--------|------|
| 1 | Tinggi | 14 | 53,8 |
| 2 | Rendah | 12 | 46,2 |
| | Total | 26 | 100 |

Berdasarkan hasil analisis univariat dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki kepuasan kerja tinggi lebih banyak daripada responden dengan kepuasan kerja rendah. Ini karena responden mendapatkan dukungan yang cukup dari responden yang lain, dari pimpinan, responden sangat menikmati dan puas atas pekerjaannya serta responden merasa nyaman bekerja di tempat tersebut.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan pada Perawat Rawat Jalan Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal

| No. | Kepemimpinan | Jumlah | % |
|-----|--------------|--------|------|
| 1 | Baik | 13 | 50,0 |
| 2 | Kurang Baik | 13 | 50,0 |
| | Total | 26 | 100 |

Berdasarkan hasil analisis univariat dapat disimpulkan bahwa responden yang menilai kepemimpinan tinggi dan kepemimpinan rendah sama besar. Banyak faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yang kurang baik antara lain kurangnya pemberian motivasi, kepercayaan, perhatian, komunikasi yang buruk serta semangat kepada para responden sehingga para responden kurang nyaman dengan kepemimpinan yang ada.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja pada Perawat Rawat Jalan Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal

| No. | Motivasi Kerja | Jumlah | % |
|-----|-----------------|--------|------|
| 1 | Motivasi Tinggi | 18 | 69,2 |
| 2 | Motivasi Rendah | 8 | 30,8 |
| | Total | 26 | 100 |

Berdasarkan hasil analisis univariat dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki motivasi kerja tinggi lebih banyak daripada responden dengan motivasi kerja rendah. Para responden merasa nyaman dengan pekerjaannya, memiliki hubungan yang baik dengan sesama perawat dan mendapatkan upah/gaji yang sudah sesuai dengan hasil kerja yang dikerjakan

B. Analisis Bivariat

Tabel 4.4 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Rawat Jalan Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal

| Kepemimpinan | Kepuasan Kerja | | | | Total | % |
|--------------|----------------|------|--------|------|-------|-----|
| | Rendah | | Tinggi | | | |
| | f | % | f | % | | |
| Kurang Baik | 11 | 84,6 | 2 | 15,4 | 13 | 100 |
| Baik | 1 | 7,7 | 12 | 92,3 | 13 | 100 |

p value = 0,037

Berdasarkan hasil tabel silang antara kepemimpinan dan kepuasan kerja diketahui bahwa semakin baik kepemimpinan seorang pemimpin maka akan tinggi pula kepuasan kerjanya begitu pula sebaliknya. Juga terlihat adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat. Tipe kepemimpinan

yang ada di Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal adalah kepemimpinan transformasional. Namun ada beberapa faktor yang belum memenuhi, antara lain kurangnya pemberian motivasi, kurangnya perhatian dari kepala perawat serta kurangnya partisipasi kepala perawat dalam penyelesaian pekerjaan para perawat pelaksana.

Tabel 4.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Rawat Jalan Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal

| Motivasi Kerja | Kepuasan Kerja | | | | Total | % |
|----------------|----------------|------|--------|------|-------|-----|
| | Rendah | | Tinggi | | | |
| | f | % | f | % | | |
| Rendah | 8 | 100 | 0 | 0 | 8 | 100 |
| Tinggi | 4 | 22,2 | 14 | 77,8 | 18 | 100 |

p value = 0,999

Berdasarkan hasil tabel silang antara motivasi kerja dan kepuasan kerja diketahui bahwa semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka akan tinggi pula kepuasan kerjanya begitu pula sebaliknya. Meskipun memiliki hasil yang tidak berpengaruh, namun dapat dilihat dari hasil yang ada pada tabel, seseorang yang memiliki motivasi tinggi secara langsung pasti memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh

terhadap motivasi kerja. Responden yang memiliki motivasi rendah tidak memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Ini dapat diartikan kurangnya kasus yang terjadi di Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Dari hasil tersebut diketahui bahwa responden yang memiliki kepuasan kerja tinggi yaitu sebanyak 53,8%. Dan responden yang memiliki kepuasan kerja yang rendah sebanyak 46,2%.
2. Untuk variabel kepemimpinan diketahui bahwa responden menilai kepemimpinan yang kurang baik dan baik sama besar yaitu 50,0%.
3. Sedangkan variabel motivasi kerja diketahui bahwa mayoritas responden memiliki motivasi kerja yang tinggi yaitu sebanyak 69,2%. Dan responden yang memiliki

motivasi kerja rendah sebanyak 30,8%.

4. Responden yang menilai kepemimpinan baik memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hasil yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh kepemimpinan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Responden yang memiliki motivasi tinggi juga memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Walaupun menurut hasil uji regresi dikatakan bahwa tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja namun secara tidak langsung mayoritas responden yang memiliki motivasi kerja yang tinggi pasti memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga.

B. Saran

1. Bagi Instansi RS Islam Harapan Anda
 - a. Dapat digunakan sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam membuat aturan atau kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat dalam

peningkatan pelayanan keperawatan.

- b. Perlu juga peningkatan kesempatan promosi agar perawat mampu meningkatkan motivasi dan kompetensinya dalam bidang pelayan kesehatan.

2. Bagi Kepala Ruang

- a. Perlu meningkatkan komunikasi antara pemimpin dengan bawahan.
- b. Pimpinan perlu mempertahankan motivasi kepada perawat agar perawat selalu memiliki kepuasan yang tinggi. Dan juga perlu diadakannya evaluasi kinerja terhadap masalah yang menjadi pokok adanya perawat yang kurang merasa puas.

3. Bagi Perawat

- a. Diharapkan mampu menjadi motivator bagi perawat lainnya untuk meningkatkan kinerja perawat sekaligus untuk meningkatkan kepuasan kerja.
- b. Perlu meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam melakukan asuhan

keperawatan agar dapat meningkatkan pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

4. Bagi Peneliti

- a. Peneliti lain dapat melakukan penelitian dengan cara observasi dan wawancara mendalam untuk mengeksplorasi persepsi perawat tentang kepemimpinan transformasional kepala ruang dan kinerja perawat.
- b. Peneliti lain dapat membahas lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan kepemimpinan transformasional kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana.
- c. Peneliti lain dapat membahas mengenai faktor-faktor lain misalnya berhubungan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja di instalasi rawat inap.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ahmad MAR. Pengaruh Iklim Organisasi ke Atas Kepuasan Kerja Guru-Guru Sekolah Menengah: Kajian Kes di Daerah Padang Terap, Kedah, Tesis Sarjana Sains Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia Universiti Malaysia Serawak. 1999.
2. Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia; 2003. Jilid 2 p.
3. Prof. Dr. Husaini Unsman MP, R. Purnomo Setiady Akbar MP. Pengantar Statistika. Jakarta: Bumi Aksara; 2006.
4. Ratna Kusumawati. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang). Universitas Diponegoro; 2008.
5. Lok and C. The Relationship between Commitment and Organizational Culture, Subculture, Leadership Style and Job Satisfaction in Organizational change and Development. Leadersh Organ Dev J. 1999;365–73.
6. Archibalt C. Job Satisfaction Among Neonatal Nurse. Pediatr Nurs. 2006;176–80.
7. Adikoesoemo S. Manajemen Rumah Sakit. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan; 1995.
8. Miftah Thoha. Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada; 2003.
9. Robbins P.S. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga; 2002.
10. Hidayat A.A.A. Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data. Jakarta: Salemba Medika; 2007.